

Information on LABOUR STANDARDS



9 HOURS OF WORK

Part III of the *Canada Labour Code* (Labour Standards)

Division I – Hours of Work of Part III of the *Canada Labour Code* sets out the requirements an employer must meet with respect to hours of work and overtime.

The following questions and answers will be of interest to employers and employees under federal jurisdiction. Pamphlet 1 – Summary of this series describes the types of businesses covered by the *Code*. It is available from any Labour Program office of Human Resources Development Canada and on the HRDC website.

1. Do the hours of work and overtime provisions apply to all employees?

No. Managers, superintendents, and employees who carry out management functions are exempted. Architects, dentists, engineers, lawyers, and medical doctors are also excluded. Special hours of work regulations in several industries exempt or set different standards for certain employees. The major examples are the following:

Industry	Class
Trucking	Drivers (refer to pamphlet 9A for details)
East Coast and Great Lakes shipping	Employees on ships
West Coast shipping	Employees on ships
Railways	Running trades employees
Broadcasting	Commission salespersons



2. What are the standard hours of work under the *Canada Labour Code*?

Eight hours in a day and 40 hours in a week except in the case of averaging (see question 8), special regulations (see question 1), or modified work schedules (see question 13). Hours worked in excess of standard hours must be paid for at the overtime rate. In the *Code* and *Regulations*, standard hours are also referred to as "working hours".

Note: The *Code* defines a day as any period of 24 consecutive hours. A week is the period between midnight on Saturday and midnight on the immediately following Saturday.

3. What is considered overtime?

Overtime means any hours worked in excess of the standard hours specified in the *Code* or *Regulations*, in most cases 8 in a day or 40 in a week. If the total of daily overtime hours differs from the total of weekly overtime hours, the greater of the two amounts is used in calculating overtime payments.

4. What is the overtime rate?

A minimum of one and one-half times the regular rate of wages.

5. When are employees entitled to overtime pay in a week in which a general holiday occurs?

The weekly standard hours (normally 40) must be reduced by 8 hours for each holiday. Therefore, in a week in which a holiday occurs, overtime would apply after 32 hours. Any time worked on a holiday is not counted in calculating overtime entitlement. (See pamphlet 4 on the pay requirements for hours worked on a holiday.)

6. What is the maximum number of hours that employees may work in a week?

The maximum time an employee may work each week is normally 48 hours.

7. Can the maximum hours of work be exceeded?

Yes, in the following situations:

- a) Exceptional circumstances



If the employer can satisfy the Minister of Labour that exceptional circumstances make extra hours necessary, a permit specifying the number of hours employees may work over a limited period can be granted.

The permit may also exempt the employer from the "day of rest" requirement referred to in question 12. Applications must be made in advance, and the employer must satisfy the Minister that the application for the permit is being posted for employees to see for at least 30 days prior to its proposed effective date. The employer must report in writing to the Minister within 15 days after the permit expires or at another date specified in the permit. The report must show the number of employees who worked more than 48 hours in a week and the number of additional hours in a week each employee worked.

b) Emergency work

In case of emergency, such as an accident or essential work to be done to equipment, the maximum hours may be exceeded without a permit. A written report to the regional director and to a trade union representing affected employees, if applicable, must be made within 15 days of the end of the month in which the emergency hours were worked. The report must state the nature of the emergency, the number of employees working in excess of the maximum hours, and the number of additional hours each of them worked.

c) Averaging

8. Can hours of work be averaged?

Yes. If the nature of the work in an establishment necessitates irregular hours due to seasonal or other factors, resulting in employees having no regularly scheduled hours or having regularly scheduled hours which vary from time to time, then the hours can be averaged. In such cases, the employer may average the working hours of employees over a selected period of 2 or more weeks.

Please refer to the *Canada Labour Standards Regulations* for specific information on implementing an averaging plan. Also, because of the complexities involved in the use of averaging, it is recommended that more detailed information be obtained from a Labour Program office of Human Resources Development Canada.

9. When does the overtime rate apply in an averaging situation?

Overtime applies after the standard hours in an averaging period. Standard hours are determined by multiplying the number of weeks in the averaging period by 40.

10. What happens if employment is terminated during an averaging period?

- a) If termination is at the employee's choice, the employee is entitled only to be paid at the regular rate for hours worked during the completed part of the averaging period.
- b) If termination is by the employer, the employee is entitled to overtime pay for all hours worked in excess of 40 times the number of weeks in the completed part of the averaging period.

11. How do general holidays and other leave affect the maximum and standard hours in an averaging period?

The maximum and standard hours are reduced as follows:

For any holiday with pay	by 8 hours
For any day of annual vacation	by 8 hours
For any day of bereavement leave with pay	by 8 hours
For any day that is normally a working day for a class of employee when he or she is not entitled to the regular remuneration or salary (for example when an employee is off sick)	by 8 hours
For every such week	by 40 hours
If there are no fixed working days, for every such period of seven consecutive days	by 40 hours

12. What is the normal day of rest?

The *Code* provides for at least one full day of rest a week – Sunday where practicable. During an averaging period, hours may be scheduled and worked without regard to the normal requirement for weekly rest.

MODIFIED WORK SCHEDULES

13. What are modified work schedules?

The term "modified work schedules" includes such schemes as compressed work weeks and flexible hours of work. For example, employees scheduled to work 10 hours per day, 4 days a week can be said to be on a modified work schedule.

14. What is required in order to adopt a modified work schedule?

An employer may establish a modified work schedule or modify or cancel an existing schedule under which the hours of work may exceed the standard hours if certain conditions are met. Where there is a trade union involved, there must be written agreement between the employer and the union to adopt a new work schedule or to cancel or modify an existing one.

Where the employees are not subject to a collective agreement, the work schedule or its modification or cancellation must be approved by at least 70 per cent of the affected employees.

The employer is required to post a notice of the new schedule, or its modification or cancellation for at least 30 days before it comes into effect.

15. Are there any restrictions?

Yes. In any modified work schedule, the standard hours of work for a period of 2 or more weeks cannot exceed an average of 40 hours a week, and the maximum hours for the same period cannot exceed an average of 48 hours a week.

16. Is overtime paid after eight hours in a day?

Not necessarily. Overtime must be paid after the approved daily or weekly hours. For example, when the schedule is for a compressed work week consisting of 4 days of 10 hours each, overtime is payable after 10 hours in a day and 40 hours in a week. Overtime must also be paid after an average of 40 hours in a week where the schedule consists of 2 or more weeks.

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the *Canada Labour Code* (Labour Standards), the *Canada Labour Standards Regulations*, and relevant amendments.

Additional copies of this publication can be obtained from:
Public Enquiries Centre
Human Resources Development Canada
140 Promenade du Portage, Phase IV, Level 0
Gatineau, Quebec
K1A 0J9

Fax (819) 953-7260
www.hrdc-drhc.gc.ca

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2002
Cat. No. MP43-345/9-2002
ISBN 0-662-66804-9

16. Les employés sont-ils tenus d'être rémunérés au taux des heures supplémentaires dès qu'ils ont travaillé huit heures dans une journée?

Non, pas nécessairement. Le taux de rémunération des heures supplémentaires s'applique après les heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires approuvées. Par exemple, si l'horaire prévoit une semaine de travail comprise comprenant quatre jours de 10 heures chacun, le taux de rémunération des heures supplémentaires ne s'appliquera que lorsque l'employé aura travaillé plus de 10 heures dans la journée et 40 heures durant la semaine. Le taux de rémunération des heures supplémentaires s'applique également lorsque l'employé, ayant un horaire qui s'échelonne sur deux semaines ou plus, a travaillé plus que 40 heures par semaine en moyenne.

Ce feuillet est publié à titre d'information seulement. À des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail) et le *Règlement du Canada sur les normes du travail*, ainsi que leurs modifications.

Pour obtenir d'autres exemplaires de ce document, veuillez vous adresser au :

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage, Phase IV, niveau 0
Gatineau (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260
www.hrdc-drttc.gc.ca/

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2002
N° de catalogue MP43-345/9-2002
ISBN 0-662-66804-9

12. Qu'entend-on par « journée normale de repos » ?

Le *Code* prévoit au moins une journée complète de repos par semaine. Cette journée doit être, dans la mesure du possible, le dimanche. Durant la période servant au calcul de la moyenne des heures de travail, l'employé peut être appelé à travailler sans qu'il soit tenu compte de ces dispositions portant sur la journée de repos.

L'HORAIRE DE TRAVAIL MODIFIÉ

13. Qu'entend-on par « horaire de travail modifié » ?

L'expression « horaire de travail modifié » englobe tout aussi bien la semaine de travail comprimée que l'horaire variable. Ainsi, l'employé qui travaille 10 heures par jour, quatre jours par semaine, à un horaire modifié.

14. Quelles conditions l'employeur doit-il respecter s'il veut établir un horaire de travail modifié ?

L'employeur qui veut, pour dépasser les heures normales de travail, établir un horaire de travail modifié ou modifier ou annuler l'horaire en vigueur, doit respecter un certain nombre de conditions. Si les employés sont syndiqués, il doit d'abord en arriver à un accord écrit avec le syndicat. S'ils ne sont pas assujettis à une convention collective, il doit d'abord obtenir l'approbation d'au moins 70 pour cent des employés visés.

L'employeur est en outre tenu d'afficher, pendant au moins 30 jours avant son adoption, un avis annonçant le nouvel horaire ou faisant état de la modification ou de l'annulation de l'horaire en vigueur.

15. Les horaires de travail modifiés sont-ils assujettis à certaines règles ?

Oui. Dans tout horaire de travail modifié, les heures normales de travail pour une période de deux semaines ou plus ne doivent jamais dépasser 40 heures par semaine, en moyenne, et la durée maximale du travail pour la même période ne doit pas, non plus, être supérieure à 48 heures par semaine, en moyenne.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'utilisation d'une moyenne des heures de travail, veuillez consulter le *Règlement*. En outre, compte tenu de la complexité de ce mode de calcul, l'employeur serait sans doute bien avisé de communiquer aussi avec le bureau du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada.

9. Quand le taux de rémunération des heures supplémentaires s'applique-t-il lorsqu'on fait la moyenne des heures de travail?

Le taux de rémunération des heures supplémentaires commence à s'appliquer dès que l'employé travaille au-delà des heures normales (qui auront été définies en multipliant par 40 le nombre de semaines retenues aux fins du calcul de la moyenne).

10. Qu'arrive-t-il s'il y a cessation d'emploi durant la période servant au calcul de la moyenne des heures de travail?

a) Si la cessation d'emploi résulte de sa propre décision, l'employé ne sera rémunéré qu'au taux normal pour les heures travaillées durant la période servant au calcul de la moyenne.

b) Si la cessation d'emploi résulte d'une décision de l'employeur, l'employé sera rémunéré au taux des heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées qui sont en sus de 40 fois le nombre de semaines que compte la partie écoulée de la période de calcul de la moyenne.

11. Comment les congés fériés et les autres congés influent-ils sur la durée maximale du travail et sur les heures normales de la période servant au calcul de la moyenne des heures de travail?

La durée maximale du travail et les heures normales font l'objet des réductions suivantes :

Pour tout congé payé	8 heures
Pour tout congé annuel	8 heures
Pour tout congé de décès payé	8 heures
Pour toute journée normalement considérée comme un jour de travail pour une catégorie d'employés, quand l'employé n'a pas droit à la rémunération ou au salaire habituel (s'il est en congé de maladie, par exemple)	8 heures
Pour toute semaine où l'employé se trouve dans l'une ou l'autre des situations susmentionnées	40 heures
Si l'employé n'a pas de jours de travail fixes, pour toute période de 7 jours consécutifs où l'employé se trouve dans l'une ou l'autre des situations susmentionnées	40 heures

7. Peut-on dépasser la durée maximale du travail?

Oui, dans les situations suivantes :

a) Dans les cas où il existe certaines circonstances exceptionnelles

Si l'employeur convainc le ministre du Travail que des circonstances exceptionnelles justifient le recours à des heures supplémentaires, il peut obtenir une dérogation qui indiquera un nombre précis d'heures pour une période limitée.

La dérogation peut également dispenser l'employeur de l'obligation d'accorder la journée de repos dont il est fait état à la question n° 12 du présent feuillet. La demande de dérogation doit avoir été présentée à l'avance, et le ministre doit obtenir l'assurance que la demande de dérogation sera affichée, bien en vue, dans le lieu de travail pendant au moins 30 jours avant son entrée en vigueur. L'employeur doit en outre faire rapport au ministre, par écrit, dans les 15 jours qui suivent l'expiration de la dérogation ou à une date précisée dans la dérogation, et indiquer le nombre d'employés qui ont été appelés à travailler au-delà de 48 heures par semaine et, pour chacun de ces employés, le nombre hebdomadaire d'heures supplémentaires travaillées.

b) Dans les cas où des travaux d'urgence doivent être effectués

La durée maximale du travail peut être dépassée sans dérogation dans certains cas d'urgence (s'il se produit un accident ou s'il devient essentiel de réparer le matériel, par exemple). L'employeur doit cependant faire parvenir un rapport écrit au directeur régional et au syndicat qui représente, le cas échéant, les employés touchés, et ce, dans les 15 jours suivant la fin du mois au cours duquel les employés ont dû, en raison de l'urgence, dépasser le maximum d'heures de travail permis. Ce rapport doit faire état de la nature de l'urgence, du nombre d'employés qui ont été appelés à travailler au-delà de la durée maximale et, pour chacun de ces employés, du nombre d'heures supplémentaires travaillées.

c) Dans les cas du calcul de la moyenne des heures de travail

8. L'employeur peut-il définir les heures normales en se fondant sur une moyenne des heures de travail?

Oui. Si, du fait de la nature même du travail effectué dans l'entreprise, les employés sont appelés à avoir des heures irrégulières et n'ont donc pas d'horaire fixe ou si, dans le cas d'une activité saisonnière, leur horaire varie de temps à autre, l'employeur peut établir une moyenne de leurs heures de travail pour une période bien précise de deux semaines ou plus.

2. Qu'entend-on par « heures normales de travail » ?

Selon le *Code*, les heures normales de travail sont de huit heures par jour et de 40 heures par semaine, sauf dans le cas du calcul de la moyenne (voir la question n° 8 du présent Feuille), d'un règlement spécial (voir la question n° 1 du présent Feuille) ou d'un horaire de travail modifié (voir la question n° 13 du présent Feuille). Le travail effectué en dehors des heures normales doit être rémunéré au taux fixé pour les heures supplémentaires. Dans le *Code* et le *Règlement du Canada sur les normes du travail*, l'expression « durée du travail » est utilisée pour désigner les heures normales de travail.

Nota : Le *Code* définit la journée comme étant une période de 24 heures consécutives. La semaine y est définie comme étant la période comprise entre minuit un samedi et minuit le samedi suivant.

3. Qu'entend-on par « heures supplémentaires » ?

Les heures supplémentaires sont des heures de travail qui dépassent les heures normales de travail, telles que définies dans le *Code* ou le *Règlement* soit, dans la plupart des cas, huit heures par jour ou 40 heures par semaine. Par ailleurs, lorsque le total des heures supplémentaires par jour diffère du total des heures supplémentaires par semaine, l'employeur doit retenir le total le plus élevé.

4. Quel est le taux de rémunération des heures supplémentaires ?

Les heures supplémentaires doivent être rémunérées au moins au taux normal majoré de moitié.

5. Quand les employés ont-ils droit à la rémunération d'heures supplémentaires au cours d'une semaine qui compte un jour férié ?

Le nombre d'heures normales de travail durant la semaine, soit 40 heures habituellement, doit être réduit de huit heures pour chaque jour férié. Par conséquent, la rémunération au taux des heures supplémentaires s'appliquera après 32 heures de travail si la semaine compte un jour férié. Les heures travaillées le jour férié lui-même n'entrent pas dans le calcul de la rémunération des heures supplémentaires à verser à l'employé (voir le Feuille n° 4 de la présente série, qui décrit le mode de rémunération des heures travaillées un jour férié).

6. Quelle est la durée maximale hebdomadaire du travail ?

La durée maximale hebdomadaire du travail s'établit à 48 heures.

Renseignements sur LES NORMES DU TRAVAIL

9 DURÉE DU TRAVAIL

Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail)

La section I – Durée du travail de la partie III du *Code canadien du travail* contient les exigences auxquelles doit se conformer l'employeur en ce qui concerne les heures normales de travail et les heures supplémentaires.

Les paragraphes suivants visent à répondre aux questions que les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale peuvent se poser sur le sujet. Le feuillet n° 1 – Sommaire de la présente série décrit les genres d'entreprises qui sont assujetties au *Code*. Pour obtenir ce feuillet, veuillez communiquer avec le bureau du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada, ou consulter le site Web de DRHC.

1. Les dispositions sur les heures normales de travail et sur les heures supplémentaires s'appliquent-elles à tous les employés?

Non. Les dispositions du *Code* portant sur les heures de travail ne s'appliquent pas au personnel de direction et de gestion ou aux autres employés qui assument des fonctions de gestion, non plus qu'aux membres du groupe professionnel, comme les architectes, les dentistes, les ingénieurs, les avocats et les médecins. De plus, certaines catégories particulières de travailleurs, oeuvrant dans plusieurs secteurs d'activité bien précis, sont assujetties à des règlements spéciaux ou à des normes différentes. La liste suivante offre un aperçu de ces secteurs, et des catégories professionnelles qui leur sont associées.

Secteur d'activité	Catégorie professionnelle
Camionnage	Camionneurs (voir le feuillet n° 9A de la présente série)
Transport maritime sur la côte Est et sur les Grands Lacs	Employés de navire
Transport maritime sur la côte Ouest	Employés de navire
Transport ferroviaire	Personnel itinérant
Radiodiffusion	Vendeurs à commission